**Cao 2015-2016**

Inhoud

[Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen 6](#_Toc497812537)

[1. Werkingssfeer 6](#_Toc497812538)

[2. Looptijd 6](#_Toc497812539)

[Hoofdstuk 2 - De arbeidsrelatie 6](#_Toc497812540)

[1. Arbeidsovereenkomst 6](#_Toc497812541)

[2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd 6](#_Toc497812542)

[3. Proeftijd 6](#_Toc497812543)

[4. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd 6](#_Toc497812544)

[5. Einde van de arbeidsovereenkomst 7](#_Toc497812545)

[6. Opzegtermijnen 7](#_Toc497812546)

[7. Overgangsregeling opzegtermijnen 7](#_Toc497812547)

[8. Aanzeggen 7](#_Toc497812548)

[9. Verplichtingen 8](#_Toc497812549)

[Hoofdstuk 3 - Arbeidsduur en werktijden 8](#_Toc497812550)

[1. Arbeidsduur 8](#_Toc497812551)

[2. Deeltijd 8](#_Toc497812552)

[3. Werktijden 8](#_Toc497812553)

[4. 80-80-100-regeling 10](#_Toc497812554)

[Hoofdstuk 4 - Verlof 11](#_Toc497812555)

[1. Opbouw vakantie-uren 11](#_Toc497812556)

[2. Opnemen vakantie-uren 11](#_Toc497812557)

[3. Vakantie-uren en arbeidsongeschiktheid 12](#_Toc497812558)

[4. EVU-vast 12](#_Toc497812559)

[5. EVU-variabel 12](#_Toc497812560)

[6. Opbouw vakantie en EVU bij (gedeeltelijk) niet werken 13](#_Toc497812561)

[7. Vervallen vakantie-uren en EVU 13](#_Toc497812562)

[8. Feestdagen 13](#_Toc497812563)

[9. Geoorloofd verzuim/bijzonder verlof 13](#_Toc497812564)

[10. Onbetaald verlof 14](#_Toc497812565)

[11. Ouderschapsverlof 14](#_Toc497812566)

[12. Mantelzorgverlof 14](#_Toc497812567)

[Hoofdstuk 5 - Functie en beloning 15](#_Toc497812568)

[1. Functiegroep en salarisschaal 15](#_Toc497812569)

[2. Waarneming 15](#_Toc497812570)

[3. Promotie 15](#_Toc497812571)

[4. Demotie 15](#_Toc497812572)

[5. Loonbetaling 16](#_Toc497812573)

[6. Loonsverhoging 16](#_Toc497812574)

[7.Uitzendkrachten 16](#_Toc497812575)

[8. Ploegentoeslag 16](#_Toc497812576)

[9. Overgangsregeling ploegentoeslag 17](#_Toc497812577)

[10. Afbouw ploegentoeslag 17](#_Toc497812578)

[11. Overwerktoeslag 19](#_Toc497812579)

[12. Consignatietoeslag 20](#_Toc497812580)

[13. Toeslag extra opkomst 20](#_Toc497812581)

[14. Verzuimuren na overwerk en consignatiedienst 20](#_Toc497812582)

[15. Verschoven uren 20](#_Toc497812583)

[16. Feestdagen 21](#_Toc497812584)

[17. Zaterdagtoeslag maatwerkdienstroosters 21](#_Toc497812585)

[18. Sprongtoeslag 21](#_Toc497812586)

[19. Vakantietoeslag 22](#_Toc497812587)

[20. Eindejaarsuitkering 23](#_Toc497812588)

[Hoofdstuk 6 - Opleiding en gezondheid 23](#_Toc497812589)

[1. Opleiding 23](#_Toc497812590)

[2. Duurzaam inzetbaarheidsbudget 24](#_Toc497812591)

[3. Gezondheid 25](#_Toc497812592)

[Hoofdstuk 7 - Pensioen 27](#_Toc497812593)

[Hoofdstuk 8 - Regelingen 27](#_Toc497812594)

[1. Reiskosten woon-werkverkeer 27](#_Toc497812595)

[2. Dagvergoeding chauffeurs 28](#_Toc497812596)

[3. Pensioencompensatie-overgangsregeling 28](#_Toc497812597)

[4. EHBO-toeslag 28](#_Toc497812598)

[5. Uitkering bij overlijden 28](#_Toc497812599)

[Hoofdstuk 9 - Bepalingen-cao-partijen 28](#_Toc497812600)

[1. Afwijken 28](#_Toc497812601)

[2. Vakorganisaties 28](#_Toc497812602)

[3. Werkgeversbijdrage 29](#_Toc497812603)

[4. Werkgelegenheid 29](#_Toc497812604)

[5. Wijzigingen 29](#_Toc497812605)

[6. Ondertekening 29](#_Toc497812606)

[Hoofdstuk 10 - Definities 30](#_Toc497812607)

[Hoofdstuk 11 - Bijlagen 31](#_Toc497812608)

[Functiegroepen en bezwaarprocedure 31](#_Toc497812609)

[Salarisschalen 33](#_Toc497812610)

[1. Afwijkende arbeidsvoorwaarden Holland Malt B.V. 35](#_Toc497812611)

[2. Protocolafspraken 38](#_Toc497812612)

[ WW periode 38](#_Toc497812613)

[ Pensioen 38](#_Toc497812614)

# Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen

### 1. Werkingssfeer

Deze cao geldt voor jou als:

* je in dienst bent van Bavaria N.V. te Lieshout of haar deelnemingen De Koningshoeven of Holland Malt.
* jouw functie is ingedeeld in één van de functiegroepen in de bijlage van deze cao.

Als je

* een stagiair,
* een uitzendkracht,
* een gedetacheerde bent, of een arbeidsovereenkomst hebt met een andere werkgever dan Bavaria N.V. te Lieshout of haar deelnemingen De Koningshoeven of Holland Malt, dan geldt deze cao niet voor jou.

### 2. Looptijd

Deze cao loopt van 1 juli 2015 tot en met 31 december 2016. De cao eindigt van rechtswege op 31 december 2016.

# Hoofdstuk 2 - De arbeidsrelatie

### 1. Arbeidsovereenkomst

Je ontvangt bij je indiensttreding een ondertekend exemplaar van jouw arbeidsovereenkomst.

Wanneer de cao op jou van toepassing is, dan maakt de cao onderdeel uit van je arbeidsovereenkomst.

Je vindt de cao op het intranet van Bavaria.

### 2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde werkzaamheden (bijvoorbeeld een project).

### 3. Proeftijd

Er geldt een proeftijd volgens deze tabel:

|  |  |
| --- | --- |
| Contract | Proeftijd |
| - Bepaalde tijd 6 maanden of korter  | geen |
| - Bepaalde tijd langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar of - een bepaalde tijd contract zonder einddatum | 1 maand |
| - Bepaalde tijd van 2 jaar of langer of - onbepaalde tijd | 2 maanden |

### 4. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Als je meerdere opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten hebt gehad zijn de wettelijke bepalingen van toepassing. Het kan zijn dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Dit is geregeld in artikel 7:668 BW.

Als je direct voor de arbeidsovereenkomst via een uitzendbureau bij Bavaria hebt gewerkt, dan tellen die uitzendovereenkomsten mee.

Als de periode die je via het uitzendbureau werkte, is onderbroken en er daardoor meerdere uitzendovereenkomsten zijn geweest, tellen deze uitzendovereenkomsten samen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

### 5. Einde van de arbeidsovereenkomst

In het burgerlijk wetboek boek 7 staan bepalingen die het einde van de arbeidsovereenkomst regelen.

Daarnaast eindigt jouw arbeidsovereenkomst in ieder geval op de dag voorafgaand aan de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Wanneer zowel jij als Bavaria willen dat je werkzaam blijft bij het bedrijf, dan kan er een contract voor bepaalde tijd worden afgesproken.

### 6. Opzegtermijnen

In geval van opzegging gelden de volgende opzegtermijnen:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Contract | Dienstverband in jaren | Opzegging door | Opzegtermijn in periodes |
| Onbepaalde tijd | < 10 | Medewerker | 1 |
| Bavaria | 2 |
| Onbepaalde tijd | 10-15 | Medewerker | 2 |
| Bavaria | 3 |
| Onbepaalde tijd | > 15 | Medewerker | 2 |
| Bavaria | 4 |
| Bepaalde tijd |  | Bavaria of medewerker | 1 |

De opzegtermijn begint op de eerste dag van de eerstvolgende periode. Opzegging gebeurt schriftelijk.

Wanneer jouw arbeidsovereenkomst is ingegaan op of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, geldt een opzegtermijn van een maand.

### 7. Overgangsregeling opzegtermijnen

In afwijking van de wettelijke opzegtermijnen, geldt voor jou een overgangsregeling als je vóór 1 januari 1954 geboren bent. De opzegtermijn is dan 13 weken, verhoogd met een week extra voor elk jaar dienstverband. De maximale opzegtermijn is 26 weken.

### 8. Aanzeggen

Wanneer je een contract voor bepaalde tijd hebt van zes maanden of langer, deelt Bavaria aan jou mee of zij het contract wil voortzetten of niet. Dit gebeurt schriftelijk en uiterlijk een maand voordat jouw contract afloopt. Bavaria vermeldt bij een voortzetting ook de voorwaarden die gelden.

### 9. Verplichtingen

Je voert de opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit en je houdt je aan de aanwijzingen en voorschriften van Bavaria.

Je verricht ook ander werk dan je gebruikelijke werk als:

* Bavaria vindt dat dit voor een goede bedrijfsvoering noodzakelijk is en
* het om een redelijk verzoek gaat

Als je naast je werk bij Bavaria andere betaalde werkzaamheden wilt gaan doen, mag dat alleen als je werkgever vooraf schriftelijk akkoord gaat.

Je bent verplicht tot geheimhouding over alles wat je weet over het bedrijf of de relaties van Bavaria. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de inrichting van het bedrijf, producten, bedrijfsvoering, leveranciers, afnemerscontracten, et cetera. Deze geheimhoudingsplicht geldt zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

# Hoofdstuk 3 - Arbeidsduur en werktijden

### 1. Arbeidsduur

De arbeidsduur die je met Bavaria overeenkomt, wordt uitgedrukt in een gemiddeld aantal uur per week. De normale arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week. De arbeidsduur wordt verkort door 104 uren EVU per jaar. Je feitelijke werkweek is daardoor gemiddeld 38 uur per week.

Als je in een ander rooster werkt, met op jaarbasis minder dan gemiddeld 38 uur per week, heb je geen EVU. De EVU zitten in deze gevallen al in je rooster verwerkt.

De arbeidsduur is ten minste gemiddeld 8 uur per week.

### 2. Deeltijd

Wanneer je met Bavaria hebt afgesproken minder dan de normale arbeidsduur per week te werken, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij anders is vermeld.

### 3. Werktijden

Bavaria kent verschillende standaarddiensten en een aantal daarvan afgeleide maatwerkdienstroosters:

#### Dagdienst

De gebruikelijke werktijden liggen van maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 en 18:00 uur met een minimale onbetaalde pauze van een ½ uur. De normale arbeidsduur is gemiddeld 40 uur per week.

#### 2-Ploegendienst

In 2-ploegendienst werk je van maandag tot en met vrijdag. Je wisselt per week van dienst tussen een vroege en late dienst. In een periode van 2 aaneengesloten weken is de normale arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week.

#### 3-ploegendienst

In 3-ploegendienst werk je vijf dagen in de week. Je werkt in een vroege, late of nachtdienst. Het rooster start op zondagavond of maandagochtend. In een periode van 3 aaneengesloten weken is de normale arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week. De diensten hebben normaal gesproken een duur van 8 uur inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur.

#### 5-ploegendienst

In de 5-ploegendienst werk je beurtelings in een vroege, late of nachtdienst. In een periode van 10 aaneengesloten weken is de normale arbeidsduur gemiddeld 33,6 uur per week. De diensten hebben een duur van 8 uur inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur.

#### Maatwerkrooster Horeca Evenementen

De werkweek bestaat per jaar uit:

* 26 weken van 45 uren per week en
* 26 weken van 35 uren per week.

Bavaria roostert de uren bij voorkeur op maandag t/m vrijdag in. Als het noodzakelijk is, word je ook ingeroosterd op zaterdag. Dit moet van tevoren bekend zijn. De maximale ingeroosterde arbeidstijd per dag is 10 uur. Als je eerder of later terug bent dan ingeroosterd, kun je dat variabel binnen de week compenseren (of bij einde van de week de volgende week). In het laagseizoen wordt er 4 dagen per week gewerkt.

Voor opname vakantie- of EVU geldt het volgende:

* In het hoogseizoen (45-urige werkweek) bestaat één dag uit 9 uren.
* In het laagseizoen (35-urige werkweek) bestaat één dag uit 7 uren.

#### Maatwerkdienstrooster Horeca Tankwagens

De werkweek bestaat uit 40 uur per week en 10 uren per dag. Bavaria roostert de uren wisselend in over 4 dagen van maandag t/m vrijdag.

Als je vakantie- of EVU opneemt, geldt dat één dag bestaat uit 10 uren, één dagdeel uit 5 uren.

#### Maatwerkdienstrooster flexibele 3-ploegendienst bottelarij/warehouse

Je werkt in een jaarrooster met een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week inclusief doorbetaalde pauze. Alle vaste EVU kunnen worden ingeroosterd.

Het rooster kent de volgende verdeling:

1. In de 12 weken hoogseizoen bestaat een werkweek uit:
* 48 uur (maandag t/m zaterdag) in de vroege en late dienst en
* 40 uur in de nachtdienst (maandag t/m vrijdag).
1. De overige weken in voorseizoen en zomer bestaat een werkweek uit
* 40 uur (maandag t/m vrijdag) in de vroege- en late dienst en
* 32 uur (maandag t/m donderdag) in de nachtdienst.
1. In het laagseizoen (late herfst en winter) bestaat een werkweek uit
* 40 uur (maandag t/m vrijdag) in de vroege dienst en
* 32 uur (maandag t/m donderdag) in de late dienst en de nachtdienst.

Op zaterdag wordt normaal gesproken gewerkt tot 18.00 uur. Er wordt gewerkt tot 22.00 uur als het voor de productie noodzakelijk is. De late dienst werkt dan door.

Bavaria overlegt met de ondernemingsraad over de noodzakelijke en gewenste aanpassingen aan het rooster.

#### Maatwerkdienstrooster flexibele 2-ploegendienst bottelarij/warehouse

Bavaria stemt het rooster van de 2-ploegendienst af op het rooster van de 3-ploegendienst. Het aantal diensten kan variëren tussen 4 en 6 per week. In het hoogseizoen kan Bavaria de zaterdag inroosteren.

### 4. 80-80-100-regeling

De 80-80-100 regeling treedt in werking op 1 januari 2017. Deze regeling heeft als doel de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te bevorderen en de uitval door afnemende belastbaarheid en het langer doorwerken als gevolg van het verhogen van de AOW-leeftijd te voorkomen.

Je kunt gebruik maken van de 80-80-100 regeling in de volgende omstandigheden:

1. voor het verkorten van je arbeidsduur voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Je kunt een beroep doen op de regeling als je tussen de 57 en 67 jaar bent.
2. voor een periode waarin je mantelzorg verleent aan je kinderen, je ouders of vrienden die ziek zijn. In dit geval kun je gebruik maken van de 80-80-100 regeling voor een periode van minimaal 3 en maximaal 13 periodes.

De voorwaarden van de regeling zijn:

1. De 80-80-100 regeling staat voor: 80% arbeid, 80% loon en 100% pensioenopbouw.
2. Als je deel wilt nemen aan de 80-80-100 regeling, dien je een verzoek in om de arbeidsduur met 20% te verminderen met behoud van 100% van je pensioenopbouw.
3. Het verzoek dien je minimaal 3 maanden voorafgaand aan het begin van de regeling schriftelijk in bij je leidinggevende en de afdeling HR. In geval van Mantelzorg kan deze periode in overleg met HR korter zijn.
4. In dit verzoek geef je aan hoe je je arbeidsduur wil aanpassen en hoe de aanpassing van de arbeidsduur gaat bijdragen aan jouw duurzame inzetbaarheid.
5. Je arbeidsduur moet in principe worden aangepast in de vorm van een dag of een dienst tenzij je met je leidinggevende en in overleg met de afdeling HR iets anders overeenkomt.
6. De aanpassing van dagen en/of diensten waarop je werkt, gebeurt altijd in overleg met je leidinggevende en de afdeling HR. De aanpassing van dagen en/of diensten waarop je werkt kan ook noodzakelijk zijn door bedrijfsomstandigheden.
7. De aanpassing van je arbeidsduur is in principe permanent. Dit geldt niet als het gaat om mantelzorg of als je met je leidinggevende en in overleg met de afdeling HR iets anders overeenkomt.
8. Je arbeidsduur mag door deelname aan deze regeling in principe niet minder worden dan 50% van een fulltime dienstverband.
9. Het is niet mogelijk om het inkomensverlies aan te vullen met een uitkering uit de levensloop.
10. De gemiddelde arbeidsduur die de je had tot twee jaar voordat de regeling in gaat, is bepalend voor de berekening van de percentages.
11. De nieuwe arbeidsduur en het nieuwe arbeidsrooster kunnen leiden tot een ander percentage aan bruto toeslagen.
12. Deelname aan de regeling kan ertoe leiden dat de ANW uitkering, WIA uitkering en de WW uitkering worden gebaseerd op het lagere salaris.
13. De pensioenpremie wordt berekend over het gemiddelde salaris dat je had voor de deelname aan de 80-80-100 regeling. Van deze premie wordt 2/3 betaald door Bavaria en 1/3 van de premie is voor jouw rekening.

# Hoofdstuk 4 - Verlof

### 1. Opbouw vakantie-uren

Je hebt per kalenderjaar recht op 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke vakantie-uren bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week.

Je hebt per kalenderjaar recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren als je in dat jaar een bepaalde leeftijd hebt of bereikt. Deze extra bovenwettelijke vakantie-uren staan in de onderstaande tabel:

|  |  |
| --- | --- |
| Leeftijd | Extra bovenwettelijke vakantie-uren |
| 40 t/m 44 | 8 |
| 45 t/m 49 | 16 |
| 50 t/m 54 | 24 |
| 55 t/m 59 | 32 |
| 60 | 40 |
| 61 | 48 |
| 62 | 64 |
| 63 | 72 |
| 64 en ouder | 80 |

Deze uren gelden bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week.

Je bouwt iedere kalendermaand dat je in dienst bent 1/12e deel van je vakantie-uren op. Als je niet kunt werken door arbeidsongeschiktheid, dan bouw je jouw vakantie-uren op alsof je niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

Bij in- of uitdiensttreding gedurende de maand worden de vakantie uren berekend naar rato van het aantal gewerkte dagen in de maand van in- of uitdiensttreding.

### 2. Opnemen vakantie-uren

Je vraagt je vakantie-uren tijdig aan. Bavaria stelt het tijdstip van jouw aaneengesloten periode van vakantie in overleg met jou vast. Een ingediend vakantieverzoek wordt in de regel toegestaan. Bavaria houdt daarbij rekening met een voldoende afdelingsbezetting. Bavaria kan de opname van vakantie-uren voor een bepaalde periode weigeren als het nodig is voor het bedrijfsbelang. Je kunt aanspraak maken op een periode van tenminste 3 weken aaneengesloten vakantie.

Beheer van vrije dagen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou en Bavaria. Jij streeft er naar om de in het kalenderjaar opgebouwde vakantie-uren op te nemen. In ieder geval neem je je wettelijke vakantie-uren op. Bavaria is verplicht jou in staat te stellen de wettelijke vakantie-uren op te nemen.

Je kunt je bovenwettelijke vakantie-uren laten uitbetalen. Voorwaarde is dat je in het kalenderjaar 160 of meer vakantie-uren hebt gereserveerd of al hebt opgenomen.

### 3. Vakantie-uren en arbeidsongeschiktheid

Het uitgangspunt is dat als je ziek bent en aan jou re-integratieverplichtingen zijn opgelegd, je ook in staat bent om (de wettelijke) vakantie op te nemen.

Er is onderscheid tussen:

* als je met vakantie bent of wil gaan, en dan ziek wordt, en
* als je ziek bent en je tijdens ziekte met vakantie wil gaan.

*In het eerste geval* is en blijft de hoofdregel dat dagen waarop je tijdens een vastgestelde vakantie ziek bent, niet als vakantie gelden. Dit is alleen anders als je er mee instemt dat deze dagen toch als vakantiedagen gelden.

*In het tweede geval* moet je met de bedrijfsarts afstemmen of de voorgenomen vakantie niet nadelig is voor je herstel. Daarnaast moet je Bavaria meedelen dat, en in welke periode, je met vakantie wil gaan. Bavaria moet dan, uitzonderingen daargelaten, de vakantie vaststellen volgens jouw wens en mag deze dagen afboeken van je vakantie-urensaldo.

### 4. EVU-vast

Je hebt per kalenderjaar recht op 104 vaste EVU bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. Je bouwt iedere kalendermaand dat je in dienst bent 1/12e deel van je EVU op.

Als je werkt in de 5-ploegendienst heb je geen recht op EVU.

Bij in- of uitdiensttreding gedurende de maand wordt het aantal EVU naar rato berekend van het aantal uren dat in de maand van in- of uitdiensttreding is gewerkt.

Als je werkt in een maatwerkrooster, kunnen je EVU in het rooster zijn verwerkt. Als je EVU niet in een maatwerkrooster zijn opgenomen, worden ze collectief, op afdelingsniveau of individueel vastgesteld. Dit doe je samen met je leidinggevende voor de start van het kalenderjaar.

Als je de EVU niet hebt gebruikt, vervallen ze aan het einde van het jaar waarin je ze hebt opgebouwd.

### 5. EVU-variabel

Je hebt per half kalenderjaar recht op 20 variabele EVU bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. Als je in de 5-ploegendienst werkt, bouw je per halfjaar maximaal 16 variabele EVU op. Als je niet kunt werken door arbeidsongeschiktheid, dan bouw je geen EVU op. Dit geldt niet als jouw arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval.

Het halfjaar loopt van 1 januari t/m 30 juni en van 1 juli t/m 31 december.

Per halfjaar wordt het aantal van 20 variabele EVU verminderd met het aantal niet gewerkte uren vanwege arbeidsongeschiktheid. Als je arbeidsongeschikt bent op een dag waarop een EVU-vast is ingeroosterd, dan heeft dit geen consequenties voor de opbouw van je EVU-variabel-rechten.

Per 31 december van een jaar wordt jouw resterende saldo aan EVU-variabel van het afgelopen jaar vastgesteld en ontvang je het verzoek deze uren te bestemmen. De EVU-variabel kunnen als volgt worden gebruikt:

* toevoegen aan het saldo EVU-variabel
* overboeken naar de levensloopregeling
* gebruiken voor een “fiscaal vriendelijke” bestemming als bijvoorbeeld:
* de vakbondscontributie of
* de reiskostenregeling
* laten uitbetalen

### 6. Opbouw vakantie en EVU bij (gedeeltelijk) niet werken

Je bouwt geen vakantie- en EVU-rechten op over de tijd waarin je niet werkt en daardoor geen loon ontvangt. Je bouwt wel vakantie en EVU-rechten op bij:

* het deelnemen aan een door jouw vakorganisatie georganiseerde bijeenkomst of training
* politiek verlof (geregeld in artikel 643 BW)
* verlof opnemen uit je vorige dienstbetrekking, dat 2 aaneengesloten weken of korter duurt
* onbetaald verlof of levensloopverlof, dat 2 aaneengesloten weken of korter duurt.

Als je op non actief wordt gesteld door Bavaria, bouw je wel vakantie-uren maar geen EVU-vaste of EVU-variabele rechten op.

### 7. Vervallen vakantie-uren en EVU

Als volgorde van opname van de vakantie- en EVU geldt dat de uren die het eerst komen te vervallen worden als eerste opgenomen en afgeschreven. Aan het einde van jouw dienstverband krijg je de niet opgenomen vakantie- en EVU uitbetaald. Voor het opnemen van vakantie- of EVU tijdens de opzegtermijn is overeenstemming nodig. Als je teveel uren hebt opgenomen, zullen deze met de eindafrekening worden verrekend.

Wettelijke vakantie-uren vervallen 6 maanden na het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd. Bovenwettelijke vakantie-uren vervallen, als ze niet opgenomen zijn, 5 jaar na de datum waarop ze zijn verworven. Dit laatste geldt ook voor het niet benutte vakantie-urensaldo op 31 december 2011.

### 8. Feestdagen

Feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.

### 9. Geoorloofd verzuim/bijzonder verlof

Je hebt recht op bijzonder verlof volgens deze tabel:

|  |  |
| --- | --- |
| Gebeurtenis | Duur |
| Ondertrouw | ½ dag |
| Je huwelijk, aangaan van geregistreerd partnerschap of notariële samenlevingsovereenkomst  | 2 dagen |
| Je 25- en 40-jarig huwelijk  | 1 dag |
| Huwelijk van (pleeg-) kinderen, broers, zwagers, (schoon-) zusters, (schoon-) ouders mits de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond | 1 dag |
| 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (schoon-) ouders of grootouders  | 1 dag |
| Kraamverlof, binnen 4 weken nadat het kind thuis is | 2 dagen |
| Overlijden van je echtgenote/partner, (pleeg-) kinderen, (schoon-) ouders | van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis |
| Overlijden van broers, zwagers, (schoon-) zusters, kleinkinderen, grootouders, mits de begrafenis inderdaad wordt bijgewoond | zowel de dag van overlijden als die van de begrafenis |
| 25-, 40-, en 50-jarig dienstverband | 1 dag |
| Voor het bijwonen van statutaire en reglementaire vergaderingen en reglementaire cursussen van de bij deze CAO betrokken vakorganisaties, mits de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid toelaten | benodigde tijd |
| Voor bezoek aan een (tand-) arts, specialist of ziekenhuis, indien dit niet in de vrije tijd kan plaatsvinden | benodigde tijd |

Als het (bijwonen van) de gebeurtenis plaats vindt op een vrije dag, EVU-dag, een feestdag of je bent vrij volgens rooster, heb je geen recht op vervangend verlof. Alleen bij je 25-, 40- en 50-jarig dienstverband heb je in dat geval wel recht op vervangend verlof.

Als je

* in ploegendienst werkt en
* je direct voor of na een gebeurtenis volgens je rooster nachtdienst hebt, heb je
vervangend verlof vooraf aan of volgend op de gebeurtenis.

Dit geldt niet voor (tand)arts bezoek.

### 10. Onbetaald verlof

Het bepaalde in de wet Arbeid en Zorg is voor jou van toepassing. Je kunt via je leidinggevende een aanvraagformulier en meer informatie opvragen.

Door het opnemen van onbetaald verlof ontstaat een (tijdelijk) deeltijd dienstverband.

### 11. Ouderschapsverlof

Als je ouderschapsverlof opneemt, wordt de pensioenopbouw ongewijzigd voortgezet. De premiebetaling loopt dus ook door en blijft gelijk voor Bavaria en voor jou.

### 12. Mantelzorgverlof

Mantelzorg is als je langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt. Je kunt dan een beroep doen op mantelzorgverlof. Voorwaarde is dat je met deze persoon een persoonlijke en duurzame sociale relatie hebt. Mantelzorgers zijn geen beroepsmatige zorgverleners, maar geven zorg omdat zij een persoonlijke en duurzame band hebben met degene voor wie zij zorgen. Mantelzorg is niet de alledaagse zorg voor een partner, kind of ouder.

De invulling van het mantelzorgverlof gebeurt in overleg met je leidinggevende. Voor periodes van mantelzorgverlof kun je een beroep doen op de 80-80-100 regeling (80% werken- 80% inkomen- 100% pensioenopbouw).

# Hoofdstuk 5 - Functie en beloning

### 1. Functiegroep en salarisschaal

Jouw functie is ingedeeld in een van de functiegroepen met de bijbehorende salarisschaal. Het functiewaarderingssysteem is ORBA. De functies zijn ingedeeld met een functieraster met referentiefuncties. Vakorganisaties zijn akkoord met deze referentiefuncties. De indelingscommissie geeft een bindend advies over de indeling van je functie.

De functiegroepen, bezwaarprocedure en salarisschalen vind je in de bijlage van deze cao.

In je arbeidsovereenkomst staat de indeling van je functie, het aantal functiejaren en je periodesalaris.

Als je in dienst komt en bij vorige werkgevers ervaring hebt opgedaan, kun je hoger worden ingeschaald dan op 0-functiejaren. Dit kan ook gebeuren op basis van je opleiding. Als je nog onder de leeftijdsschaal valt, ontvang je het schaalsalaris dat bij je leeftijd hoort.

### 2. Waarneming

Als je tijdelijk een collega vervangt, houd je je eigen functiegroep en salarisschaal.

Je ontvangt een toeslag als je de functie volledig waarneemt en beheerst en de waarneming ten minste een hele dienst duurt. De toeslag is: het verschilbedrag op basis van salaristrede 0 van de twee functieschalen, naar rato berekend over het aantal uren van de waarneming. Je ontvangt de toeslag niet als de waarneming in je functieomschrijving staat.

### 3. Promotie

Promotie is als je een functie gaat uitoefenen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld. Je nieuwe salaris wordt als volgt berekend:

* pak de periodesalarissen op 0 functiejaren van de oude en de nieuwe functie en bereken het verschil
* deel dit verschil door 2 en tel dit bedrag op bij het oude periodesalaris
* verhoog dit bedrag zoveel als nodig is om het nieuwe periodesalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisgroep.

Als je nog niet over de kundigheid en ervaring beschikt, kan een proefperiode worden afgesproken van maximaal 6 maanden. Bavaria kan je terugplaatsen in je oude functiegroep en salarisschaal als je na deze periode nog niet aan de functievereisten voldoet.

### 4. Demotie

Demotie is als je een functie gaat uitoefenen die in een lagere salarisschaal is ingedeeld. Je nieuwe salaris gaat in aan het begin van de salarisperiode, aansluitend aan de ingangsdatum van je demotie.

Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie wordt je nieuwe salaris als volgt berekend:

* pak de periodesalarissen op 0 functiejaren van de oude en de nieuwe functie en bereken het verschil.
* verminder het salaris met dit verschil, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe periodesalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de salarisgroep
* als je salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, ontvang je dat maximum.

Bij demotie door bedrijfsomstandigheden of medische redenen, gelden andere regels.

Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie door bedrijfsomstandigheden wordt je nieuwe salaris als volgt berekend:

In deze situatie wordt je door inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder jouw oorspronkelijke salaris ligt. Als het toekennen van functiejaren niet voldoende is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag (geïndexeerd). Deze toeslag maakt geen onderdeel uit van het periodesalaris.

Als je later

* promotie maakt of
* in een functie gaat werken die wordt ingedeeld in een hogere salarisschaal of
* een salarisverhoging ontvangt,
* wordt je toeslag evenveel verminderd als het periodesalaris stijgt.

Als je langer dan 10 jaar in dienst bent, houd je bij demotie door bedrijfsomstandigheden je oorspronkelijke salaris en salarisschaal.

Bij plaatsing in een lager ingedeelde functie om medische redenen gelden de *regels van loondoorbetaling en –aanvulling bij arbeidsongeschiktheid* (Hoofdstuk 6, artikel 3).

### 5. Loonbetaling

Je ontvangt de betaling van jouw periodesalaris en toeslagen uiterlijk in de week na afloop van elke periode.

### 6. Loonsverhoging

Je salaris wordt jaarlijks per periode 1 herzien totdat je het maximum van de schaal hebt bereikt. Als je na 1 juli in dienst bent gekomen, sla je de eerste periodieke verhoging per periode 1 over.

Daarnaast wordt je salaris verhoogd met de afgesproken collectieve loonsverhoging.

De collectieve loonsverhogingen zijn:

* 1,40% per periodenummer 1 (4 januari 2016)
* 0,75% per periodenummer 7 (20 juni 2016)
* 2 % eenmalig over het jaarinkomen in periode 11 (7 november 2016)

Als je nog onder de leeftijdsschaal valt, word je ingedeeld in een hogere leeftijdstrede per periode 1 van het jaar. Als je de laatste leeftijdstrede bereikt, val je in periode 1 van het volgende jaar in trede 1 van de functiejarenschaal.

### 7.Uitzendkrachten

Voor uitzendkrachten geldt de inlenersbeloning.

### 8. Ploegentoeslag

Als je in ploegendienst werkt, ontvang je een toeslag volgens deze tabel.

De toeslag is een percentage van je periodesalaris:

|  |  |
| --- | --- |
| Dienst | Ploegentoeslag |
| 2-ploegendienst  | 17% |
| 3-ploegendienst  | 24,33% |
| 5-ploegendienst  | 32% |

Als je in een maatwerkdienstrooster werkt, ontvang je een toeslag. De toeslag is een percentage van je periodesalaris:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Horeca Evenementen  | 1,56 % flextoeslag | De flextoeslag wordt behandeld als overwerktoeslag en niet meegenomen in pensioengrondslag, gratificatie en vakantiegeld. De flextoeslag is een vaste periodieke toeslag. |
| Flexibele 2-ploegendienst Bottelarij/Warehouse | 17% | Een gemiddelde betaling per periode van 4 weken, uitgaande van 160 uren per week |
| Flexibele 3-ploegendienst Bottelarij/Warehouse | 24,33% |

Als je in ploegendienst werkt, ontvang je de ploegentoeslag die bij jouw rooster hoort. Als je in deeltijd werkt, ontvang je dezelfde toeslag over je deeltijd salaris.

Als je normaal gesproken in dagdienst werkt en je

* invalt in een ploegendienst en
* arbeid verricht buiten het dagdienstvenster

ontvang je een toeslag. Je ontvangt over de uren tussen 18.00 uur en 6.00 uur een toeslag verschoven uren. Deze toeslag is per verschoven uur een percentage van je uurloon:

|  |  |
| --- | --- |
| Periode | Toeslag in percentage van je uurloon |
| Maandag t/m zaterdag | 50% |
| Zondag | 100% |
| Feestdag | 200% |

### 9. Overgangsregeling ploegentoeslag

Als je op 1-4-1992 bij Bavaria werkzaam was in de 2-ploegendienst blijf je 20% ploegentoeslag ontvangen. Als je 20% ploegentoeslag ontvangt en wordt overgeplaatst naar een andere ploegendienst en door bedrijfsomstandigheden weer wordt teruggeplaatst naar de 2-ploegendienst, ontvang je weer de oude 20% ploegentoeslag.

### 10. Afbouw ploegentoeslag

Wanneer Bavaria jou in de dagdienst of een lager betaalde ploegendienst plaatst en

* dit gebeurt vanwege bedrijfsomstandigheden en
* het duurt langer dan de periode zoals hieronder in de tabel of
* de ploegendienst wordt beëindigd,

ontvang je een afbouw van je ploegentoeslag.

|  |  |
| --- | --- |
| Soort dienst | Onderbrekingsperiode |
| 2 ploegen | 4 weken |
| 3 ploegen | 6 weken |
| 4 ploegen | 8 weken |
| 5 ploegen | 10 weken |

De afbouw van je ploegentoeslag wordt berekend met het verschil tussen de oorspronkelijke toeslag en de nieuwe toeslag. Verder is belangrijk hoe lang je onafgebroken in het oorspronkelijke ploegendienstrooster werkte.

De afbouw ploegentoeslag staat in deze tabel:

|  |  |
| --- | --- |
| Periodes in ploegendienst | Afbouw ploegentoeslag in percentage van het verschil tussen oorspronkelijke toeslag en nieuwe toeslag |
| 0 tot 6 | 100% tot einde 1e periode |
| 6 tot 18 | 100% tot einde 1e periode + 1 periode 100% |
| 18 tot 39 | 100% tot einde van 1e periode + 1 periode 100% 1 periode 80% 1 periode 60% 1 periode 40% 1 periode 20% 1 periode 10% |
| - Meer dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst en - Jonger dan 55 jaar | 100% tot einde 1e periode + 4 periodes 100%4 periodes 80% 4 periodes 60% 4 periodes 40% 4 periodes 20% 4 periodes 10%  |
| - Meer dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst en - 55 jaar of ouder | 100% tot einde 1e periode + 13 periodes 100%13 periodes 80% 13 periodes 60% 13 periodes 40% 13 periodes 20%  |

Vanaf 60 jaar houd je de toeslag die je op dat moment hebt.

Als je op verzoek van Bavaria tijdelijk wordt geplaatst in een lager betaalde ploegendienst of dagdienst met een maximum van 6 periodes, wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag doorbetaald. In deze situatie loopt de periodeopbouw uit de tabel afbouw ploegentoeslag door.

Als je 55 jaar of ouder bent, kun je verzoeken om in een vervangende passende functie geplaatst te worden. Voorwaarde is dat die functie er is. De afbouwregeling ploegentoeslag is dan van toepassing.

### 11. Overwerktoeslag

Overwerk is als je in opdracht van Bavaria meer uren werkt dan de normale arbeidsduur volgens het voor jou geldende rooster. Dit geldt niet voor incidenteel overwerk (korter dan een half uur) dat je nodig hebt voor het afmaken van een bepaalde taak in aansluiting op de normale dagtaak. Meerwerk is als je meer uren moet werken dan de voor jou geldende gemiddelde deeltijd arbeidsduur, maar minder dan de normale (voltijds) arbeidsduur in jouw rooster. Werkoverdracht is geen overwerk of meerwerk.

Je bent verplicht overuren of meeruren te werken, wanneer dit volgens Bavaria noodzakelijk is. Als je 55 jaar of ouder bent ben je niet verplicht overuren of meeruren te werken.

Voor de overuren en meeruren die je in opdracht van Bavaria maakt, ontvang je een toeslag.

De overwerktoeslag ontvang je in geld. De gewerkte tijd kan je in geld (uurloon) of tijd (tijd-voor-tijd) compenseren. Je saldo tijd-voor-tijd mag op de laatste dag van loonperiode 13 van het jaar niet meer zijn dan 40 uur. Het meerdere wordt uitbetaald.

De overwerktoeslag is:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tijden | Voorwaarde | Overwerktoeslag in percentage van het uurloon |
| Maandag 06.00 uur tot zaterdag 13.00 uur  | tot een maximum van 1 uur | 25% |
| Maandag 06.00 uur tot zaterdag 13.00 uur | in vervolg op de 25% toeslag of niet aansluitend aan het dienstrooster | 50% |
| Zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur en op een feestdag. |  | 100% |

Als je in deeltijd werkt en meeruren werkt, ontvang je voor deze meeruren een toeslag van 20% op je uurloon. Deze meerurentoeslag is de compensatie van niet ontvangen vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en opbouw vakantie-uren en EVU.

Bij maatwerkdienstroosters Horeca gelden andere regelingen.

**Maatwerkdienstroosters**

Als je werkt in het maatwerkdienstrooster Horeca Evenementen ontvang je een vergoeding voor overwerk als je:

* langer werkt dan 10 uur per dag
* in het laagseizoen langer werkt dan 40 uur per week en
* in het hoogseizoen langer werkt dan 45 uur per week.

Als je werkt in het maatwerkdienstrooster Horeca Tankwagens ontvang je een vergoeding voor overwerk als je:

* langer werkt dan 10 uur per dag en/of
* langer dan 40 uur per week.

### 12. Consignatietoeslag

Consignatie is als je in opdracht van je leidinggevende buiten je normale arbeidsrooster ieder moment telefonisch bereikbaar moet zijn om onmiddellijk aan het werk te gaan.

Bij consignatie ontvang je een vergoeding van 250% van het bruto uurloon per etmaal.

Als je tijdens consignatie minder dan één uur werkt zal minimaal één uur worden uitbetaald. Je ontvangt dan een toeslag in geld zoals voor overwerk. De gewerkte tijd kan je in geld (uurloon) of tijd (tijd-voor-tijd) compenseren. Als je een toeslag voor consignatie ontvangt, ontvang je geen toeslag voor extra opkomst. Als je wordt opgeroepen, ontvang je voor de gereden kilometers een vergoeding op basis van de regeling vergoeding zakelijke kilometers.

### 13. Toeslag extra opkomst

Als je in opdracht van Bavaria door onvoorziene omstandigheden buiten je dienstrooster naar het bedrijf moet komen, ontvang je hiervoor een toeslag extra opkomst. Voorwaarde is dat er minstens 2 uur zit tussen het einde van je reguliere dienst en de extra opkomst. Onvoorziene omstandigheden is als je 24 uur of korter vóór de werkzaamheden weet dat je een extra keer naar het bedrijf moet.

Bij een extra opkomst ontvang je een toeslag van:

* 150% van het bruto uurloon als de extra opkomst plaatsvindt tussen maandag 06:00 uur en zaterdag 13:00 uur.
* 200% van het bruto uurloon als de extra opkomst plaatsvindt op zaterdag na 13.00, op zondag of een feestdag.

Bij een extra opkomst ontvang je voor de gereden kilometers een vergoeding op basis van de regeling vergoeding zakelijke kilometers.

### 14. Verzuimuren na overwerk en consignatiedienst

Als je in dagdienst werkt en als gevolg van overwerk of consignatiedienst moet werken:

* tussen 0.00 uur en de aanvang van je normale dienst en
* het werken begint voor 04.00 uur,

ontvang je voor deze uren naast de overwerkvergoeding evenveel uren verzuim (slaapuren) met behoud van salaris. Er geldt een maximum van 8 uur. Voorwaarde is dat de dag na het overwerk een normale werkdag is. Een andere voorwaarde is dat het overwerk of de consignatiedienst niet begint in de 4 uur voorafgaand aan de normale dienst.

Je neemt de verzuimuren direct na het overwerk of de consignatiedienst op of je ziet er vanaf. Deze verzuimuren vervallen als je ze niet meteen opneemt. Je begint met het opnemen van de verzuimuren tussen het begin en het einde van je eerstvolgende normale dienst.

### 15. Verschoven uren

Verschoven uren zijn uren die je werkt buiten het dagvenster of buiten je normale arbeidsrooster, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur wordt overschreden. Voorwaarde is dat je dit doet in opdracht van je leidinggevende. Bij verschoven uren ontvang je per uur een toeslag:

|  |  |
| --- | --- |
| Dag  | Toeslag in percentage van het bruto uurloon |
| Maandag t/m zaterdag | 50% |
| Zondag | 100% |
| Feestdag | 200% |

Bij collectieve Bavaria-gebeurtenissen geldt deze toeslag niet. Voorwaarde is dat de gebeurtenis incidenteel is en vooraf bij de ondernemingsraad is aangekondigd.

Als de sprongtoeslag geldt, dan geldt de toeslag verschoven uren niet.

### 16. Feestdagen

Als je op een feestdag volgens rooster moet werken ontvang je voor alle gewerkte uren van die dienst een feestdagtoeslag van 200%. Dit geldt ook voor de 5-ploegendienst.

Wanneer de uren van een nachtdienst vallen op een feestdag en hiervoor 1 nachtdienst wordt vrij geroosterd, heb je geen recht op de feestdagtoeslag. Bijvoorbeeld: als Hemelvaartsdag een ingeroosterde feestdag is en je dan de nacht van woensdag op donderdag moet werken en de nacht van donderdag op vrijdag vrij bent. Je ontvangt over de gewerkte uren van woensdag op donderdag geen toeslag.

Als twee nachtdiensten allebei op dezelfde feestdag vallen en je in allebei de nachtdiensten werkt, ontvang je over allebei de volledige gewerkte diensten de toeslag van 200%. Bijvoorbeeld: als Hemelvaartsdag een ingeroosterde feestdag is, en je dan de nacht van woensdag op donderdag moet werken en de nacht van donderdag op vrijdag ook moet werken, dan ontvang je over de gewerkte uren van woensdag op donderdag en van donderdag op vrijdag de feestdagtoeslag.

Als je op verzoek van Bavaria niet hoeft te werken op een ingeroosterde feestdag ontvang je de normale doorbetaling over die dag (100% doorbetaald).

### 17. Zaterdagtoeslag maatwerkdienstroosters

Als je werkt in het maatwerkdienstrooster Horeca Evenementen en je binnen je rooster op zaterdag werkt ontvang je een toeslag:

|  |  |
| --- | --- |
| **periode** | **toeslag in percentage van je uurloon** |
| Tot 13.00 uur | 115% |
| Van 13.00 tot 18.00 uur | 145% |
| Na 18.00 uur | 200% |

### 18. Sprongtoeslag

Wanneer je werkzaam bent in de 3- of 5-ploegendienst en Bavaria jou overplaatst van een vroege of late dienst naar een vervangende nachtdienst ontvang je daarvoor een eenmalige toeslag.

Dit is de sprongtoeslag en deze is 120% van het uurloon per extra nachtdienst. Per overplaatsing ontvang je minimaal een vergoeding van 400% van het uurloon en maximaal 600% van het uurloon. Als je wordt teruggeplaatst in de oorspronkelijke dienst ontvang je niet nog een keer een sprongtoeslag.

Voorbeeld:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | Totale betaling |  |  |  |
|  |  |  | 12 uur |  |  |  |  |
|  |  |  | = 8 uur volgens rooster + 4 uren extra |  |  |
| 8 uur | 1,2 uur | 4 uur |  |  |  |  |  |
| 1 nachtdienst i.p.v. een vroege of late dienst |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | Totale betaling |  |  |
|  |  | 2 x 1,2 |  | 20 uur |  |  |  |
|  |  | = |  | = 16 uur volgens rooster + 4 uren extra |  |
| 8 uur | 8 uur | 2,4 uur | 4 uur |  |  |  |  |
| 2 nachtdiensten i.p.v. een vroege of late dienst |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 3 x 1,2 uur |  |  |  |  |
|  |  |  | = |  |  |  |  |
| 8 uur | 8 uur | 8 uur | 3,6 uur | 4 uur |  |  |  |
| 3 nachtdiensten i.p.v. een vroege of late dienst |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  | 4 x 1,2 uur |  |  |  |
|  |  |  |  | = |  |  |  |
| 8 uur | 8 uur | 8 uur | 8 uur | 4,8 uur | 4,8 uur |  |  |
| 4 nachtdiensten i.p.v. een vroege of late dienst |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  | Totale betaling |
|  |  |  |  |  |  |  | 46 uur |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | 5 x 1,2 uur |  | = 40 uur volgens rooster + 6 uur extra |
|  |  |  |  |  | = |  |
| 8 uur | 8 uur | 8 uur | 8 uur | 8 uur | 6 uur | 6 uur |
| 5 nachtdiensten i.p.v. een vroege of late dienst |  |  |  |  |

### 19. Vakantietoeslag

Je ontvangt vakantietoeslag voor iedere (deel van) de periode waarin je salaris hebt ontvangen. De vakantietoeslag is 8% van 13 x het voor jou geldende periode-inkomen op de laatste dag van de referteperiode.

De referteperiode loopt van de eerste dag van loonperiode 5 (in het jaar voorafgaande aan de uitbetaling van de vakantietoeslag) tot en met de laatste dag van loonperiode 4 (in het jaar van de uitbetaling van de vakantietoeslag). De vakantietoeslag wordt met de salarisbetaling van loonperiode 4 uitbetaald. Je vakantietoeslag wordt eerder uitbetaald als je uit dienst gaat. Als je deeltijd werkt, wordt bij de berekening van het periode-inkomen rekening gehouden met het gemiddelde deeltijdpercentage in de referteperiode. Je ontvangt geen vakantietoeslag over de tijd waarin je onbetaald verlof hebt. Je ontvangt wel vakantietoeslag als de periode van onbetaald verlof niet langer dan twee aaneengesloten weken duurt.

### 20. Eindejaarsuitkering

Je ontvangt een eindejaarsuitkering als je op 1 november van een jaar in dienst bent van Bavaria. De eindejaarsuitkering is 8,33 % van 13 x je periode-inkomen op de laatste dag van loonperiode 11.

De referteperiode loopt van de eerste dag van loonperiode 1 tot en met de laatste dag van loonperiode 13. De eindejaarsuitkering wordt met de salarisbetaling van loonperiode 11 uitbetaald. Als je deeltijd werkt, wordt bij de berekening van het periode-inkomen rekening gehouden met het gemiddelde deeltijdpercentage in de referteperiode. Je ontvangt geen eindejaarsuitkering over de tijd waarin je onbetaald verlof hebt. Je ontvangt wel eindejaarsuitkering als de periode van onbetaald verlof niet langer dan twee aaneengesloten weken duurt. Als je niet de gehele referteperiode in dienst was van Bavaria, ontvang je de eindejaarsuitkering naar rato. Als je dienstverband eindigt tussen 1 november en het einde van loonperiode 13, wordt een evenredig deel van de uitbetaalde eindejaarsuitkering verrekend met de eindafrekening.

# Hoofdstuk 6 - Opleiding en gezondheid

### 1. Opleiding

Bavaria vergoedt de opleidingen voor de uitoefening van je functie en het verbreden in je functie. Wil je jezelf nog verder verbreden met het oog op een toekomstige loopbaan, dan zijn daar ook mogelijkheden voor bij Bavaria. In overleg met Bavaria kun je hiervan gebruik maken. Je bent zelf verantwoordelijk voor je persoonlijke ontwikkeling en de manier waarop je gebruik maakt van de faciliteiten die Bavaria aanbiedt.

*Vergoeding van tijd*

Opleidingen voor je huidige functie doe je in principe onder werktijd. Als dat niet kan, ontvang je een vergoeding van 100% van het uurloon over de bijgewoonde cursusuren. Als je een opleiding in de vorm van e-learning of een soortgelijke vorm volgt, vergoedt Bavaria 100% van het uurloon over studiebelastinguren van die opleiding.

*Vergoeding van kosten*

In de *regeling studiefinanciering Bavaria* staat of je een vergoeding ontvangt voor de kosten van je opleiding. Deze regeling wordt afgesproken met de ondernemingsraad. Bavaria biedt jongeren en 2de kansers de mogelijkheid op een opleiding en werkervaring.

*Leer-werkplekken*

Je kunt gebruik maken van een leer-werkplek als je

* nog gedeeltelijk leerplichtig bent of
* een leerwerkplek nodig hebt voor je (om)scholing.

Je krijgt een deeltijd dienstverband. Het dienstverband is gekoppeld aan de opleiding en de praktijkovereenkomst. Dit geldt ook voor de duur van het dienstverband.

*Stages*

Bavaria biedt stage mogelijkheden aan leerlingen en studenten op MBO/HBO en universiteit. Zij ontvangen hiervoor een stagevergoeding. De hoogte van de vergoeding staat in de *regeling stagevergoeding*.

### 2. Duurzaam inzetbaarheidsbudget

Medewerkers en werkgever hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om medewerkers gemotiveerd en gezond aan het werk te houden. Het duurzaam inzetbaarheidsbudget is bedoeld om zaken te betalen die daar aan bijdragen. Duurzame inzetbaarheid betekent gemotiveerd en gezond blijven deelnemen aan het arbeidsproces om zo gezond de pensioenleeftijd te halen. Mentaal fit door te investeren in opleiding en kennis, maar zeker ook lichamelijk fit door te investeren in levensstijl.

Vanaf 1 januari 2016 wordt ieder jaar de waarde van 40 uren inclusief ploegentoeslag gereserveerd in jouw duurzaam inzetbaarheidsbudget. De waarde van het budget wordt zichtbaar gemaakt op je loonstrook. Daarnaast voegt Bavaria 10% van het jaarlijkse reguliere opleidingsbudget toe aan een collectief duurzaam inzetbaarheidsbudget.

Bavaria biedt je een persoonlijke inzetbaarheidsscan aan. Dit helpt bij de keuze hoe je budget in te zetten. De scan brengt in beeld hoe het er met je duurzame inzetbaarheid voor staat en geeft richting in te nemen acties.

Je mag het budget opsparen tot een bedrag van € 5.000,-. Bedragen boven de € 5.000,- stromen in het algemene duurzaam inzetbaarheidsbudget. Je budget besteed je tijdens je dienstverband. Op het moment dat je uit dienst treedt, zal je individueel duurzaam inzetbaarheidsbudget dat je niet hebt benut, in het algemene duurzaam inzetbaarheidsbudget stromen. Bavaria schiet tot maximaal 3 jaar budget voor. Het tekort vul je in de daarop volgende jaren aan. Daarna kun je weer een nieuwe investering op het gebied van D.I. doen. Je kunt het budget aanvullen uit (extra) bovenwettelijke vrije dagen. Budget omzetten in vrije dagen is mogelijk, mits de extra vrije tijd een concrete bijdrage levert aan duurzame inzetbaarheid, de D.I. dagen in hetzelfde kalenderjaar worden opgenomen en op het moment van aanspraak op de D.I. dagen het verlofsaldo is afgenomen met tenminste 5 dagen. In geval van onvrijwillig ontslag wordt het individueel duurzaam inzetbaarheidsbudget uitgekeerd met de eindafrekening.

Bavaria zal een lijst van dienstverleners beschikbaar stellen waaruit je een keuze kunt maken. Deze lijst is niet limitatief en medewerkers kunnen alternatieven aandragen.

Je kunt het individueel duurzaam inzetbaarheidsbudget indien mogelijk ook blijven storten in je levensloopregeling.

De regeling rondom het duurzaam inzetbaarheidsbudget zal verder worden uitgewerkt door een werkgroep duurzame inzetbaarheid en worden voorgelegd aan een stuurgroep die bestaat uit cao-partijen.

Van het duurzaam inzetbaarheidsbudget van 2016 wordt 16 uur besteed aan een extra pensioenstorting. Het duurzaam inzetbaarheidsbudget bedraagt daardoor voor 2016 24 uur.

### 3. Gezondheid

Bavaria zorgt voor goede arbeidsomstandigheden en neemt maatregelen voor de veiligheid van de medewerkers. In het bedrijfsreglement staan regels over de handhaving van het arbobeleid. Als medewerker ben je ook verantwoordelijk voor de veiligheid in het bedrijf. Je volgt de aanwijzingen en regels hierover op. Je ontvangt de bedrijfskleding en veiligheidsmiddelen die je nodig hebt voor je werk. Bavaria rapporteert jaarlijks over het arbo- en veiligheidsbeleid in het MVO-verslag.

Het kan zijn dat je door arbeidsongeschiktheid niet in staat bent je werk te doen. Dan gelden de bepalingen van artikel 7:629 van het burgerlijk wetboek, de *Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)* en het *Beleid Ziekteverzuim Bavaria*.

*0- 104 weken*

Als je arbeidsongeschikt bent, ontvang je de eerste 104 weken doorbetaling van 70% van je periode-inkomen. Daar bovenop ontvang je een aanvulling tot aan een percentage van je periode-inkomen:

|  |  |
| --- | --- |
| Periode  | Aanvulling tot |
| Week 0 t/m 26 | 100% |
| Week 27 t/m 52 | 90% |
| Week 53 t/m 78 | 85% |
| Week 79 t/m 104 | 80% |

Over de uren die je tijdens deze periode werkt ontvang je 100% van je uurloon en je vaste toeslagen. Het maakt niet uit of dit werken op therapeutische basis is of niet.

*Na 104 weken <35%*

Als je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, word je als het mogelijk is in een passende functie geplaatst. Deze functie verschilt niet meer dan 2 functieschalen met de oude functie.

Als je nieuwe functie in een lagere salarisgroep zit, ontvang je ten minste 70% van je oude periode-inkomen. Daarnaast ontvang je een tijdelijke aanvulling over het verschil tussen je oude periodesalaris en je nieuwe periodesalaris. Deze aanvulling wordt afgebouwd. De afbouw wordt berekend met het verschil tussen je oorspronkelijke periodesalaris en je nieuwe periodesalaris. Verder is belangrijk hoe lang je onafgebroken in je oude functiejarenschaal werkte. De afbouw van de aanvulling staat in deze tabel:

|  |  |
| --- | --- |
| Periode in oude functiejarenschaal  | Afbouw aanvulling in percentage van het verschil tussen oorspronkelijke periodesalaris en nieuwe periodesalaris |
| 0 tot 6 | 100% tot einde 1e periode |
| 6 tot18 | 100% tot einde 1e periode + 1 periode 100% |
| 18 tot 39 | 100% tot einde van 1e periode + 1 periode 100% 1 periode 80% 1 periode 60% 1 periode 40% 1 periode 20% 1 periode 10%  |
| 40 tot 65 | 100% tot einde 1e periode + 2 periodes 100%2 periodes 80% 2 periodes 60% 2 periodes 40% 2 periodes 20% 2 periodes 10%  |
| - Meer dan 5 jaar onafgebroken in functiejarenschaal en - Jonger dan 55 jaar | 100% tot einde 1e periode + 4 periodes 100%4 periodes 80% 4 periodes 60% 4 periodes 40% 4 periodes 20% 4 periodes 10%  |
| - Meer dan 5 jaar onafgebroken in functiejarenschaal en - 55 jaar of ouder | 100% tot einde 1e periode + 13 periodes 100%13 periodes 80% 13 periodes 60% 13 periodes 40% 13 periodes 20%  |

Vanaf 60 jaar houd je de aanvulling die je op dat moment hebt.

Je nieuwe salaris zal maximaal 5 jaar worden aangevuld met 10% van je oorspronkelijke periode-inkomen. Als er geen passende functie beschikbaar is, zegt Bavaria het dienstverband volgens de wettelijke regels op. Je hebt dan recht op een vergoeding op basis van de kantonrechterformule factor 1 over het arbeidsgeschikte gedeelte met een maximum van één bruto jaarsalaris.

*Na 104 weken 35-80% WGA*

Als je blijvend arbeidsongeschikt bent tussen 35 en 80% en je wordt bij Bavaria in een passende functie geplaatst, wordt de loonwaarde berekend op basis van de nieuwe functie. Je ontvangt een aanvulling op je uitkering voor het arbeidsongeschikte gedeelte met 10% van het oorspronkelijke periode-inkomen. Je ontvangt de aanvulling maximaal 5 jaar.

Als je 35-80% arbeidsongeschikt bent en er binnen Bavaria geen passende functie is, kan je door re-integratie bij een andere werkgever in een passende functie worden geplaatst. Je ontvangt een ontslagvergoeding van 6 ½ maal je periode-inkomen op de dag dat je arbeidsongeschikt werd, verminderd met eventuele uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid (gerekend over het laatste half jaar). De ontslagvergoeding is nooit meer dan 50% van het verschil tussen het oorspronkelijke- (ongekorte 100%) - en het nieuwe jaarinkomen.

*Na 104 weken 80-100% IVA of WGA*

Als je 80-100% arbeidsongeschikt bent, zegt Bavaria je dienstverband volgens de wettelijke regels op. Je ontvangt een aanvulling op je uitkering tot 80% van je oorspronkelijke periode-inkomen. Deze aanvulling duurt maximaal 5 jaar. De aanvulling wordt bij de eindafrekening in een keer uitgekeerd.

*Alle categorieën*

Als:

* je de voorschriften bij arbeidsongeschiktheid niet naleeft of
* je je niet aan de wettelijke verplichtingen houdt of
* er sprake is van misbruik van de regeling of
* de arbeidsongeschiktheid is te wijten aan jouw eigen schuld,

ontvang je geen aanvullingen van Bavaria.

Je nieuwe salaris, eventuele uitkering en aanvulling zullen samen nooit meer zijn dan 100% van je laatste periode-inkomen.

# Hoofdstuk 7 - Pensioen

Bij Bavaria geldt een pensioenregeling. Je bent verplicht deel te nemen volgens de bepalingen van *het Reglement Stichting Pensioenfonds Bavaria N.V.*

Uitgangspunten van de regeling zijn:

* de kostendekkende premie wordt voor de duur van 1 jaar bepaald op 25% van de pensioengrondslag.
* 1/3e van de premie is voor jouw rekening (8,33%)
* 2/3e van de premie voor rekening van Bavaria (16,67%)

**Toeslagen**

De pensioengrondslag is dat deel van je salaris dat meetelt voor de berekening van je pensioen. Naast je salaris tellen deze toeslagen mee:

* vaste ploegentoeslag
* gemiddelde variabele ploegentoeslag over het afgelopen jaar
* vakantietoeslag
* eindejaarsuitkering
* persoonlijke toeslag (geïndexeerd)

# Hoofdstuk 8 - Regelingen

### 1. Reiskosten woon-werkverkeer

Je ontvangt een vergoeding voor je reiskosten woon-werkverkeer als de afstand van jouw huis naar je werkplek groter is dan 10 kilometer. De vergoeding is een vast bedrag per periode en wordt berekend volgens deze regels:

* De vergoeding is € 0,13 per kilometer.
* Je ontvangt deze vergoeding over maximaal 2 x 30 km per dag.
* Het aantal werkdagen per jaar is gemiddeld 214.
* Het aantal kilometers bepalen we met de routeplanner van de ANWB volgens de kortste route.

Je reiskostenvergoeding wordt aangepast als je :

* langdurig ziek bent (na 4 kalenderweken),
* zwangerschapsverlof hebt,
* een ander verlof hebt (uit de wet arbeid en zorg) of
* een andere vorm van onbetaald verzuim.

Als je al bij Bavaria werkt en verder van het werk gaat wonen, wordt je vergoeding niet verhoogd. Als je dichterbij het bedrijf gaat wonen, wordt de vergoeding aangepast. Als je in deeltijd werkt, ontvang je de vergoeding naar rato van het aantal dagen dat je werkt.

### 2. Dagvergoeding chauffeurs

Als je chauffeur bent ontvang je een dagvergoeding. De dagvergoeding is:

|  |  |
| --- | --- |
| Afstand per dag  | Netto vergoeding per dag |
| Minder dan 400 km | € 4,50 |
| Meer dan 400 km | € 6,00 |

### 3. Pensioencompensatie-overgangsregeling

Als je een pensioencompensatie ontvangt en deze stort op je levenslooprekening, ontvang je van Bavaria daarnaast € 45,38 bruto extra op je levenslooprekening. De pensioencompensatie komt van de verhoging van de pensioenleeftijd van 62 jaar naar 65 jaar.

### 4. EHBO-toeslag

Als je een geldig EHBO-diploma hebt en je meldt je aan bij de EHBO van Bavaria, ontvang je een EHBO-toeslag. Deze toeslag is € 20,- bruto per periode.

### 5. Uitkering bij overlijden

Als je overlijdt, hebben jouw nabestaanden recht op een overlijdensuitkering. De overlijdensuitkering bestaat uit jouw laatst geldende periode-inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Dit bedrag wordt verminderd met eventuele wettelijke uitkeringen, die jouw nabestaanden ontvangen bij jouw overlijden. Als jouw nabestaanden door jouw toedoen geen recht hebben op een wettelijke uitkering vanuit de WIA of Ziektewet, keert Bavaria ook geen overlijdensuitkering uit.

# Hoofdstuk 9 - Bepalingen-cao-partijen

### 1. Afwijken

Bavaria mag niet in negatieve zin afwijken van de bepalingen van deze cao. Bavaria maakt geen onderscheid ten nadele of ten voordele van leden van vakorganisaties.

### 2. Vakorganisaties

Bavaria informeert de vakorganisaties over de algemene zaken en het sociaal beleid van de organisatie. Dit gebeurt in ieder geval éénmaal per jaar. Bavaria overlegt met de vakorganisaties als er ontwikkelingen zijn die gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid.

Bavaria zal aan de vakorganisaties de volgende faciliteiten bieden:

* ruimte op de publicatieborden,
* vergaderruimtes,
* betaald vrijaf voor kaderleden voor het bijwonen van vergaderingen en trainingen van vakorganisaties,
* de gelegenheid om onder werktijd kaderleden te spreken.

Voorwaarde is dat het organisatorisch mogelijk is. Vakorganisaties overleggen steeds met Bavaria over het gebruik van de faciliteiten. De verantwoordelijkheid van het gebruik ligt bij de vakorganisatie.

De vakbondsbestuurder kan leden van zijn vakorganisatie meenemen naar het overleg tussen cao-partijen.

### 3. Werkgeversbijdrage

Bavaria betaalt per medewerker een bijdrage aan de vakorganisaties die partij zijn bij deze cao voor hun werkzaamheden. De werkgeversbijdrage is gelijk aan de AWVN-norm.

### 4. Werkgelegenheid

Bavaria plaatst vacatures op de publicatieborden en op intranet. Dit gebeurt niet als de vacatures worden ingevuld via het promotiebeleid. Medewerkers kunnen op die manier met voorrang solliciteren. Bavaria kan de vacatures daarna aanmelden bij het UWV WERK bedrijf.

Bavaria zal de inzet van uitzendkrachten zo veel mogelijk beperken. Als er grote groepen uitzendkrachten ingeleend worden licht Bavaria de Ondernemingsraad in. Bavaria gebruikt alleen gecertificeerde uitzendbureaus.

### 5. Wijzigingen

Vakorganisaties en Bavaria zullen geen actie voeren of steunen die als doel heeft deze cao te wijzigen. Vakorganisaties en Bavaria kunnen ook tijdens de looptijd van de cao wijziging van de cao voorstellen. Dit kan wanneer er ingrijpende veranderingen zijn in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland.

Indien één van de partijen van deze cao om zeer zwaarwegende redenen van mening is dat de werking van de cao in strijd met zijn belang is, kan hij de cao per aangetekende brief opzeggen met een opzegtermijn van 2 maanden. In deze 2 maanden streven partijen om tot oplossingen te komen.

### 6. Ondertekening

Deze cao is overeengekomen op 20 oktober 2016 in Lieshout.

# Hoofdstuk 10 - Definities

Bavaria Bavaria N.V. te Lieshout en haar deelnemingen De Koningshoeven Holland Malt.

Vakorganisatie(s) De vakorganisatie(s) met wie deze cao is afgesloten.

Medewerker Degene die:

* in dienst is van Bavaria en
* van wie de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen in de bijlage van deze cao.

 In deze cao wordt de medewerker, voor zover mogelijk, aangesproken met je/jij.

Partner Je echtgenoot, je geregistreerd partner of degene met wie je duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en met wie je een geregistreerd partnerschap contract of een notariële samenlevingsovereenkomst hebt.

Periode Een 4-wekelijkse betaalperiode.

Dienst De uren die je per dag volgens je rooster moet werken.

Normale arbeidsduur Het volgens rooster gemiddeld aantal te werken uur per week voor een voltijds medewerker.

EVU-vast Extra Vrije Uren. Dit zijn ATV-uren, of roostervrije uren (RVU, als het in het rooster is opgenomen).

EVU-variabel Extra variabele uren die je ontvangt bij niet ziek zijn.

Periodesalaris Het salaris in de tabel in Hoofdstuk 11 artikel 2, dat hoort bij je functie en het aantal functiejaren.

Periode-inkomen Het periodesalaris en de vaste toeslagen.

Jaarsalaris Het periodesalaris maal 13 periodes.

Jaarinkomen Het periode-inkomen maal 13 periodes, aangevuld met vakantietoeslag en eindejaarsgratificatie

Vaste toeslagen Ploegentoeslagen en persoonlijke toeslag (geïndexeerd).

Uurloon Het periodesalaris gedeeld door 160.

Nabestaande Jouw nabestaande is jouw partner, tenzij je duurzaam gescheiden leefde. Wanneer er geen partner is, dan zijn jouw minderjarige kinderen jouw nabestaanden. Als die er niet zijn, dan is jouw nabestaande degene ten aanzien van wie jij grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie je in een gezinsverband leefde.

# Hoofdstuk 11 - Bijlagen

### Functiegroepen en bezwaarprocedure

**Functieraster**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Functie-groep | Productie | Techniek en kwaliteit | Administratief/secretarieel | Planning/Logistiek | Commercieel/Marketing | Leidinggevend |
| **C.A.O.** |  |  |  |  |  |  |
| H159,5 - 182 |  | Programmeurelektrotechnisch | Financieel beheerder |  |  | Leidinggevende |
| G136,5 - 159 | 1e Proces-operator | 1e Analist Onderhouds-monteur elektrotechnisch | Administratief medewerker Drankenhandel | Personeels-planner | Commercieel medewerker | Operationeel Leidinggevende |
| F113,5 - 136 | Proces-operator | AnalistOnderhouds-monteur mechanisch | Financieel medewerkerSecretaresse | Magazijn-beheerderLogistiekplanner | Medewerker Verkoop Binnendienst | Vaktechnisch Leidinggevende |
| E90,5 - 113 | Operator 3 | Laborant | Administratief medewerker | Chauffeur |  |  |
| D67,5 - 90 | Operator 2 |  |  | Logistiek-medewerker |  |  |
| C44,5 - 67 |  |  |  | Heftruck-chauffeur/bijrijder |  |  |
| B21,5 - 44 |  |  |  |  |  |  |
| A0 - 21 |  |  |  |  |  |  |

**Bezwaarprocedure functie-indeling**

1. Aan iedere medewerker wordt door Bavaria schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld, van de voor zijn functie geldende omschrijving en van zijn groepsindeling.
2. Indien een medewerker het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de organisatie:
3. Een bezwaar dient schriftelijk te worden ingediend bij de HR afdeling. Na indiening vindt op initiatief van de HR afdeling in eerste instantie een gesprek plaats tussen de medewerker en de direct leidinggevende.
4. Indien de direct leidinggevende het indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de medewerker alsnog akkoord gaat met het resultaat, dan moet dit schriftelijk worden medegedeeld aan de HR afdeling.
5. Indien de direct leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de medewerker van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dan dient de HR afdeling ingeschakeld te worden door de direct leidinggevende respectievelijk de medewerker.
6. Het gesprek tussen de direct leidinggevende en de medewerker(s) alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen één maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.
7. Binnen één maand na het gesprek en de vastlegging daarvan, dient het interne beroep ingediend te worden.
8. De HR afdeling draagt zorg voor een tijdige behandeling door de indelingscommissie van het beroep en stelt alle documentatie beschikbaar omtrent het beroep.
9. De Indelingscommissie kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het wel of niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan de HR afdeling ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan de betrokken medewerker.
10. Indien het bezwaar niet ontvankelijk wordt verklaard en de medewerker kan zich niet in dit besluit vinden, dan kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten.
11. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de Indelingscommissie.
12. De commissie schakelt eventueel op haar beurt de betrokken AWVN-adviseur in voor het uitvoeren van een nader (constaterend) onderzoek en waardering. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en medegedeeld aan de medewerker.
13. Indien de medewerker zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten.
14. De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.
15. Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.
16. In geval van externe beroepsprocedure kan de medewerker zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie (indien de medewerker geen lid is van een vakvereniging). De directie kan een AWVN-adviseur inschakelen.
17. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundigen van de vakverenigingen en een voorheen niet-betrokken AWVN-adviseur respectievelijk alleen AWVN-adviseur. Geoordeeld wordt of de functie juist is ingedeeld respectievelijk gewaardeerd.
18. Gestreefd wordt om het resultaat van dit nadere onderzoek binnen drie maanden na het beroep bekend te maken.
19. De uitspraak van deze deskundige(n) is bindend.
20. Indien bovengenoemde beroepsprocedure leidt tot een hogere dan wel lagere inschaling, vinden eventuele salarisgevolgen voor de betreffende medewerker met terugwerkende kracht plaats tot de datum van formele indiening van het protest.

### Salarisschalen

Bedragen worden afgerond op hele euro’s. De afgeronde bedragen worden gebruikt voor berekening van de eerstvolgende salarisaanpassing.

1. *Salarisschalen per 4 weken ingaande 4 januari 2016 (loonperiode 1-2016) (verhoging 1,4%)*

|  |
| --- |
| **Functiejarenschaal** |
| **sal.gr** | **A** | **B** | **C** | **D** | **E** | **F** | **G** | **H** |
| **trede** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **X01** | 1580 | 1611 | 1650 | 1697 | 1766 | 1877 | 1989 | 2190 |
| **X02** | 1667 | 1700 | 1742 | 1791 | 1864 | 1982 | 2100 | 2312 |
| **0** | 1755 | 1790 | 1833 | 1885 | 1962 | 2086 | 2211 | 2434 |
| **1** | 1779 | 1819 | 1862 | 1918 | 2002 | 2125 | 2262 | 2490 |
| **2** | 1803 | 1843 | 1893 | 1957 | 2032 | 2168 | 2315 | 2552 |
| **3** | 1830 | 1869 | 1918 | 1990 | 2067 | 2210 | 2361 | 2612 |
| **4** | 1858 | 1896 | 1953 | 2025 | 2108 | 2253 | 2415 | 2674 |
| **5** | 1879 | 1925 | 1982 | 2058 | 2141 | 2295 | 2467 | 2733 |
| **6** | 1904 | 1954 | 2016 | 2096 | 2175 | 2339 | 2520 | 2796 |
| **7** | 1934 | 1983 | 2050 | 2126 | 2211 | 2379 | 2569 | 2859 |
| **8** | 1960 | 2010 | 2085 | 2162 | 2247 | 2417 | 2623 | 2920 |
| **9** |  |  | 2119 | 2202 | 2283 | 2462 | 2674 | 2980 |
| **10** |  |  |  | 2234 | 2319 | 2498 | 2723 | 3042 |
| **11** |  |  |  |  | 2357 | 2541 | 2774 | 3101 |
| **12** |  |  |  |  |  | 2580 | 2825 | 3158 |
| **13** |  |  |  |  |  |  | 2875 | 3218 |
| **14** |  |  |  |  |  |  |  | 3279 |

|  |
| --- |
| **Leeftijdsschaal** |
| **sal.gr** | **BX1** | **BX2** | **B** | **CX1** | **CX2** | **C** | **DX1** | **DX2** | **D** | **EX1** | **EX2** | **E** | **FX1** | **FX2** | **F** | **GX1** | **GX2** | **G** | **HX1** | **HX2** | **H** |
| **lft.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **16 jaar** | 644 | 680 | 716 | 662 | 698 | 735 | 679 | 717 | 754 | 708 | 748 | 787 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **17 jaar** | 806 | 851 | 895 | 826 | 872 | 918 | 851 | 898 | 945 | 883 | 932 | 982 | 938 | 990 | 1.042 |  |  |  |  |  |  |
| **18 jaar** | 966 | 1.020 | 1.074 | 991 | 1.046 | 1.101 | 1.019 | 1.076 | 1.133 | 1.061 | 1.120 | 1.179 | 1.127 | 1.190 | 1.252 | 1.195 | 1.261 | 1.327 |  |  |  |
| **19 jaar** | 1.128 | 1.191 | 1.253 | 1.156 | 1.221 | 1.285 | 1.188 | 1.254 | 1.320 | 1.235 | 1.303 | 1.372 | 1.314 | 1.387 | 1.460 | 1.392 | 1.469 | 1.546 | 1.531 | 1.616 | 1.620 |
| **20 jaar** | 1.290 | 1.362 | 1.434 | 1.321 | 1.394 | 1.467 | 1.358 | 1.433 | 1.509 | 1.413 | 1.491 | 1.570 | 1.502 | 1.586 | 1.669 | 1.592 | 1.680 | 1.768 | 1.750 | 1.848 | 1.853 |
| **21 jaar** | 1.452 | 1.533 | 1.613 | 1.487 | 1.569 | 1.652 | 1.530 | 1.614 | 1.699 | 1.591 | 1.679 | 1.767 | 1.689 | 1.783 | 1.877 | 1.789 | 1.888 | 1.987 | 1.858 | 1.961 | 1.966 |
| **22 jaar** | 1.611 | 1.700 | 1.790 | 1.650 | 1.742 | 1.833 | 1.657 | 1.749 | 1.841 | 1.678 | 1.772 | 1.865 | 1.783 | 1.882 | 1.981 | 1.829 | 1.930 | 2.032 | 1.968 | 2.077 | 2.083 |
| **23 jaar** |  |  |  |  |  |  | 1.697 | 1.791 | 1.885 | 1.766 | 1.864 | 1.962 | 1.877 | 1.982 | 2.086 | 1.892 | 1.997 | 2.102 | 2.011 | 2.123 | 2.128 |
| **24 jaar** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1.989 | 2.100 | 2.211 | 2.080 | 2.195 | 2.201 |
| **25 jaar** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2.190 | 2.312 | 2.317 |

“X”-schalen zijn aanloopschalen

“X1” = 90%

“X2” = 95%

1. *Salarisschalen per 4 weken ingaande 20 juni 2016 (loonperiodenr. 7-2016) (verhoging 0,75%)*

|  |
| --- |
| **Functiejarenschaal** |
| **sal.gr** | **A** | **B** | **C** | **D** | **E** | **F** | **G** | **H** |
| **trede** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **X01** | 1592 | 1623 | 1662 | 1709 | 1779 | 1891 | 2004 | 2207 |
| **X02** | 1680 | 1713 | 1755 | 1804 | 1878 | 1996 | 2116 | 2329 |
| **0** | 1768 | 1803 | 1847 | 1899 | 1977 | 2101 | 2227 | 2452 |
| **1** | 1792 | 1833 | 1876 | 1933 | 2017 | 2141 | 2279 | 2509 |
| **2** | 1816 | 1857 | 1907 | 1972 | 2047 | 2184 | 2332 | 2571 |
| **3** | 1844 | 1883 | 1933 | 2005 | 2082 | 2226 | 2378 | 2632 |
| **4** | 1872 | 1910 | 1968 | 2040 | 2124 | 2270 | 2433 | 2694 |
| **5** | 1893 | 1939 | 1997 | 2074 | 2157 | 2312 | 2486 | 2753 |
| **6** | 1919 | 1969 | 2031 | 2112 | 2191 | 2357 | 2539 | 2817 |
| **7** | 1948 | 1998 | 2066 | 2142 | 2227 | 2397 | 2589 | 2881 |
| **8** | 1975 | 2025 | 2100 | 2178 | 2264 | 2436 | 2643 | 2942 |
| **9** |  |  | 2135 | 2219 | 2300 | 2480 | 2694 | 3002 |
| **10** |  |  |  | 2251 | 2336 | 2517 | 2743 | 3065 |
| **11** |  |  |  |  | 2374 | 2560 | 2795 | 3124 |
| **12** |  |  |  |  |  | 2599 | 2846 | 3181 |
| **13** |  |  |  |  |  |  | 2896 | 3243 |
| **14** |  |  |  |  |  |  |  | 3304 |

|  |
| --- |
| **Leeftijdsschaal** |
| **sal.gr** | **BX1** | **BX2** | **B** | **CX1** | **CX2** | **C** | **DX1** | **DX2** | **D** | **EX1** | **EX2** | **E** | **FX1** | **FX2** | **F** | **GX1** | **GX2** | **G** | **HX1** | **HX2** | **H** |
| **lft.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **16 jaar** | 649 | 685 | 721 | 667 | 704 | 741 | 684 | 722 | 760 | 713 | 753 | 793 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **17 jaar** | 812 | 857 | 902 | 832 | 878 | 925 | 857 | 905 | 952 | 890 | 939 | 989 | 945 | 998 | 1.050 |  |  |  |  |  |  |
| **18 jaar** | 974 | 1.028 | 1.082 | 999 | 1.054 | 1.109 | 1.027 | 1.084 | 1.141 | 1.069 | 1.129 | 1.188 | 1.136 | 1.199 | 1.262 | 1.204 | 1.270 | 1.337 |  |  |  |
| **19 jaar** | 1.136 | 1.200 | 1.263 | 1.165 | 1.230 | 1.294 | 1.197 | 1.264 | 1.330 | 1.244 | 1.313 | 1.382 | 1.324 | 1.398 | 1.471 | 1.402 | 1.480 | 1.558 | 1.543 | 1.629 | 1.714 |
| **20 jaar** | 1.300 | 1.372 | 1.445 | 1.330 | 1.404 | 1.478 | 1.368 | 1.444 | 1.520 | 1.423 | 1.502 | 1.581 | 1.513 | 1.597 | 1.682 | 1.604 | 1.693 | 1.782 | 1.763 | 1.861 | 1.959 |
| **21 jaar** | 1.463 | 1.544 | 1.625 | 1.498 | 1.581 | 1.664 | 1.541 | 1.627 | 1.712 | 1.603 | 1.692 | 1.781 | 1.702 | 1.796 | 1.891 | 1.802 | 1.902 | 2.002 | 1.872 | 1.976 | 2.080 |
| **22 jaar** | 1.623 | 1.713 | 1.803 | 1.662 | 1.755 | 1.847 | 1.670 | 1.762 | 1.855 | 1.691 | 1.785 | 1.879 | 1.797 | 1.896 | 1.996 | 1.843 | 1.945 | 2.047 | 1.982 | 2.092 | 2.203 |
| **23 jaar** |  |  |  |  |  |  | 1.709 | 1.804 | 1.899 | 1.779 | 1.878 | 1.977 | 1.891 | 1.996 | 2.101 | 1.906 | 2.012 | 2.118 | 2.026 | 2.139 | 2.252 |
| **24 jaar** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2.004 | 2.116 | 2.227 | 2.095 | 2.212 | 2.328 |
| **25 jaar** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2.207 | 2.329 | 2.452 |

“X”-schalen zijn aanloopschalen

“X1” = 90%

“X2” = 95%

## Afwijkende arbeidsvoorwaarden Holland Malt B.V.

Als je in dienst bent bij Holland Malt B.V., is de Bavaria-cao van toepassing, maar kunnen er voor jou afwijkende arbeidsvoorwaarden gelden.

*Uitzonderingen Mouterij Lieshout*

Als je na 1 juli 2006 in dienst bent gekomen bij Holland Malt en werkt in de mouterij in Lieshout, dan gelden voor jou de regelingen die hieronder staan. Dit is een afwijking van de regelingen in de cao over werktijden (maatwerkroosters) en opbouw vakantie-uren en EVU-vast en EVU-variabel. Voor jou geldt:

*EVU-vast en EVU-variabel*

In de mouterij Lieshout geldt een 37-urige werkweek. Daardoor heb je geen EVU-variabel. Voor EVU-vast gelden afwijkende bepalingen per maatwerkrooster.

*Opbouw vakantie-uren*

Je hebt per kalenderjaar recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren als je in dat jaar een bepaalde leeftijd hebt of bereikt. Deze extra bovenwettelijke vakantie-uren staan in de tabel:

|  |  |
| --- | --- |
| Leeftijd | Extra bovenwettelijke vakantie-uren |
| 50 t/m 52 | 8 |
| 53 t/m 55 | 16 |
| 56 t/m 58 | 24 |
| 59 t/m 61 | 32 |
| 62 en ouder | 40 |

De regels over maatwerkroosters vind je hieronder.

*Maatwerkroosters*

Holland Malt Lieshout kent de volgende maatwerkroosters:

*Combinatierooster Productie Mouterij Lieshout*

In dit rooster werk je in een periode van 4 weken:

* 5 dagdiensten van 8 uur met een onbetaalde pauze van ½ uur en
* 14 diensten in een 2-ploegenrooster van 7 vroege en 7 late diensten van 8½ uur inclusief een doorbetaalde pauze van ½ uur.

Twee van de vroege en late diensten vallen op zaterdagen en zondagen.

Als je in het rooster van de Combinatiedienst Productie Mouterij werkt, zijn er nog 91 EVU-vast die je zelf kunt inplannen.

Je ontvangt een ploegentoeslag van 26% van je periodesalaris.

*Ploegenrooster “Variant Mouterij Lieshout”*

In dit rooster werk je in een periode van 12 weken:

Als je Procesoperator A bent:

* 26 vroege en 20 late diensten van 8,5 uur, inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur en
* 11 dagdiensten van 8 uur met een onbetaalde pauze van een ½ uur.

Als je Procesoperator B of C bent:

* 24 vroege en 26 late diensten van 8,5 uur, inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur en
* 6 dagdiensten van 8 uur met een onbetaalde pauze van een ½ uur.

Als je Procesoperator A bent, kun je zelf nog 100 EVU-vast inplannen.

Als je Procesoperator B of C bent kun je zelf nog 74 EVU-vast inplannen.

Je ontvangt een ploegentoeslag van 26,8% van je periodesalaris.

**Uitzonderingen Mouterij Eemshaven**

Als je in dienst bent bij Holland Malt en werkt in de mouterij in Eemshaven, dan gelden voor jou de regelingen die hieronder staan. Dit is een afwijking van de regelingen in de cao over werktijden (maatwerkroosters), ploegentoeslag, salarisverhoging en opbouw vakantie-uren en EVU-vast en EVU-variabel. Voor jou geldt:

*Salarisverhoging*

Je periodieke salarisverhoging per 1 januari is afhankelijk van de beoordeling van je prestaties en kan dus variëren.

*EVU-vast en EVU-variabel*

In de mouterij Eemshaven geldt een 37-urige werkweek. Daardoor heb je geen EVU-vast en EVU-variabel.

*Opbouw vakantie-uren*

Je hebt per kalenderjaar recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren als je in dat jaar een bepaalde leeftijd hebt of bereikt. Deze extra bovenwettelijke vakantie-uren staan in de tabel:

|  |  |
| --- | --- |
| Leeftijd | Extra bovenwettelijke vakantie-uren |
| 50 t/m 52 | 8 |
| 53 t/m 55 | 16 |
| 56 t/m 58 | 24 |
| 59 t/m 61 | 32 |
| 62 en ouder | 40 |

*Huisdronk*

Je kunt gebruik maken van de regeling huisdronk van de mouterij Eemshaven.

*Maatwerkroosters*

Holland Malt Eemshaven kent de volgende maatwerkroosters

Je werkt volgens één van de volgende 2 schema’s:

1. een schema van 3 vroege diensten, 3 late diensten en vervolgens 3 dagen vrij van dienst, of
2. een schema van 4 vroege diensten, 2 dagen vrij van dienst, 4 late diensten, 2 dagen vrij van dienst.

In beide schema’s werk je diensten van 8 uur, inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur.

De ploegentoeslag is vastgesteld op basis van de roosters in de mouterij Eemshaven. Je ontvangt aan ploegentoeslag: over 13 periodes iedere periode 28,5% van je periodesalaris. Het maakt niet uit hoeveel vrije dagen je hebt opgenomen. Het maakt ook niet uit hoeveel je hebt overgewerkt.

## Protocolafspraken

### WW periode

In de periode 2016 tot 2019 wordt de WW-periode in stappen verkort voor medewerkers die vanaf die vanaf 1 januari 2016 werkloos worden. Bavaria onderzoekt de mogelijkheden voor aansluiting bij een (privaat) landelijk WW-fonds voor private aanvulling op de duur en opbouw. Het streven is om daar in de volgende cao concrete afspraken over te maken.

### Pensioen

Het Pensioenfonds Bavaria heeft sociale partners geïnformeerd dat de huidige premie van 25% van de pensioengrondslag onvoldoende is om de pensioenregeling te kunnen uitvoeren. Vasthouden aan een premie van 25% betekent dat de huidige pensioenregeling voor alle medewerkers substantieel versoberd zal moeten worden per 1 januari 2016. Sociale partners spreken af dat het tekort over 2016 wordt bijgestort, zodat de huidige opbouwpercentages in 2016 kunnen worden gecontinueerd. Medewerkers ruilen hiervoor 16 uur in vanuit het duurzaam inzetbaarheidsbudget van 2016. Het duurzaam inzetbaarheidsbudget bedraagt daardoor voor 2016 24 uur. Voor 2017 en verder wordt door sociale partners gezocht naar een duurzame en toekomstbestendige pensioenregeling.

**Ondertekend op 19 januari 2017 te Lieshout,**

**Cao-partijen:**

**Bavaria N.V.**

**………………………**

**Jeroen Straathof**

**Global HR Director**



**FNV**

**………………………….**

**Ilja Philippen**

**Bestuurder**



**CNV Vakmensen**

**………………………..**

**René Jongen**

**Bestuurder**

